



УДК 331.5

Л.С. ЛІСОГОР,

д-р екон. наук, завідувач відділу Інституту
демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ЧИННИКИ ВПЛИВУ ТА НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ

У статті проаналізовано чинники впливу на якість трудового життя, визначено напрями та характер їх дії, обґрунтовуються напрями поліпшення якості трудового життя з урахуванням можливостей реалізації цих чинників.

Ключові слова. *Якість трудового життя, екзогенні та ендогенні чинники впливу на якість трудового життя, напрями поліпшення якості трудового життя.*

Постановка проблеми. В умовах посилення процесів глобалізації світогосподарських зв'язків одним із пріоритетних напрямів підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки є забезпечення можливостей для реалізації інноваційних чинників розвитку. На початку XXI століття процес створення та нагромадження нових знань сформував умови для переходу суспільства на якісно новий ступінь розвитку, основним виробничим ресурсом якого стають знання та інформація. Причому саме ті країни, що володіють значним науковим та інтелектуальним потенціалом, орієнтовані на використання нових прогресивних інформаційно-комунікаційних технологій, зможуть зайняти стратегічні позиції у конкурентній боротьбі. Вирішальним у набутті країною стійких конкурентних переваг є забезпечення розвитку людського чинника як основи реалізації інноваційних проектів і технологічних змін. Разом з тим посилення ролі інноваційних чинників забезпечення конкурентоспроможності національних економік обумовлює необхідність поліпшення якості трудового потенціалу країни, оволодіння інноваційними технологіями.

Підвищення рівня вимог до якісних характеристик робочої сили в міру розвитку сучасних технологій потребує постійного удосконалення знань та умінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Водночас актуалізуються проблеми забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості і соціально-трудових відносин; розширення договірних засад і досягнення узгодженості інтересів найманих працівників та роботодавців; підвищення рівня соціальної захищеності працівників і ефективності соціального діалогу. Це потребує поліпшення якості трудового життя як основи забезпе-

© ЛІСОГОР Л.С., 2012

чення економічного зростання і соціального розвитку людини у контексті інноваційних змін як невід'ємного компонента й чинника людського розвитку.

Метою статті є визначення чинників впливу на якість трудового життя та обґрунтування напрямів її поліпшення з урахуванням сфери та характеру дії цих чинників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Еволюція наукових поглядів стосовно якості трудового життя характеризувалася проходженням ряду етапів. Зокрема, формування концепції якості трудового життя у зарубіжній науці проходило такі етапи періодизації:

- перший етап (наприкінці XIX століття) – формування теоретичних підходів до окремих компонентів якості трудового життя;
- другий етап (90-ті роки XIX ст. – початок XX ст.) – превалювання класичних підходів до аналізу робочої сили як невід'ємного компонента виробничого процесу, зосередження уваги на економічних результатах трудового процесу (заробітна плата, умови праці, соціально-трудова відносина);
- третій етап (20-ті роки XX ст. – теперішній час) – посилення ролі гуманістичних підходів, зосередження уваги на різнорівневих потребах (індивідуальних, колективних та суспільних), врахування рівня задоволення працівників від трудового процесу та його результатів.

Формування концепції якості трудового життя свідчить, що якість трудового життя переважна більшість зарубіжних та вітчизняних науковців досліджують з позицій відповідності умов трудової діяльності суспільним та індивідуальним потребам, інтересам і нормам.

Згідно з науковою позицією Дж. Мартела та Г. Дупюса, якість трудового життя – це набір позитивних результатів трудового життя для особистості, організації та суспільства [1].

С. Сіашор, який розглядав задоволення від роботи як чинник якості трудового життя, запропонував „концепцію ефективності трудових ролей”, згідно з якою якість трудового життя має триєдину природу та проявляється:

- з позицій роботодавця – через продуктивність, витрати та якість продукції;
- з позицій працівників – через дохід, безпеку, внутрішнє задоволення роботою;
- з позицій суспільства – через збалансування індивідуальних та суспільних потреб [2].

Російські науковці, аналізуючи зміст поняття „якість трудового життя”, загалом дотримуються такої точки зору, що доцільно зосереджувати увагу на проблемах як забезпечення базових гарантій у сфері праці, так і створення умов для більш повної реалізації трудового потенціалу [3]. Зокрема, М.А. Горелов наголошує на необхідності врахування компонентної структури якості трудового життя при дослідженні її як соціально-економічної категорії, що в узагальненому вигляді відображає умови здійснення трудової діяльності [4].

Вітчизняні науковці також досліджують поняття „якість трудового життя”, виходячи переважно з позиції єдності об'єктивного та суб'єктивного, характеризуючи ступінь забезпечення добробуту, соціального та духовного розвитку людини у процесі трудової діяльності. З позицій сутнісного змісту якість трудового життя вітчизняні вчені трактують як ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, що реалізуються через врахування різнобічних інтересів сторін соціально-трудова відносин. З позицій вимірювання якості трудового життя розглядається як інтегральне узагальнення параметрів умов використання трудового потенціалу і ступеня задоволеності ними зайнятого населення, можливостей інтелектуального, духовного, фізичного розвитку людини в праці [5].

Не менш поширеною є точка зору, згідно з якою якість трудового життя являє собою ступінь поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя, задоволення працівників умовами праці і міжособистісними відносинами в колективі [6].

Загалом, усі вищезазначені трактування якості трудового життя свідчать про значне різноманіття підходів до оцінювання ролі цього поняття як основи забезпечення економічного зростання і соціального розвитку людини у контексті інноваційних змін.

Виклад основного матеріалу. При дослідженні сутності економічного поняття „якість трудового життя” слід враховувати, що його формування відбувається під впливом чинників різноспрямованої дії. Зокрема, зважаючи на наявність різних підходів до визначення сутності чинників впливу на якість трудового життя, дотепер відсутня їх єдина класифікація [7].

На думку Б.К. Злобіна [8], чинники якості трудового життя поділяються на об’єктивні (засоби виробництва, технологія та організація праці, умови навколишнього виробничого середовища і самої людини з погляду її кваліфікації) та суб’єктивні (ставлення людини до праці).

Однак переважна більшість науковців дотримується позиції, згідно з якою чинники впливу на якість трудового життя можуть бути розподілені за такими групами (за способом впливу на життєдіяльність людей), що відображають різні аспекти їх життєдіяльності:

- політичні чинники – рівень розвитку демократичних свобод, ступінь суспільного порозуміння, наявність чи відсутність політичної стабільності, конфліктів, війн;
- організаційні чинники – пов’язані з організацією праці та виробництва, організацією та обслуговуванням робочих місць, регламентацією прав, обов’язків та відповідальності працівників; у складі цих чинників також виокремлюються внутрішньоорганізаційні чинники – умови праці (ергономіка робочого місця), рівень оплати праці (доходів від зайнятості), стан забезпечення соціальних гарантій, можливості кар’єрного зростання, участь в управлінні підприємством, плануванні та розподілі ресурсів, міжособистісні взаємовідносини в колективі;
- технологічні чинники – пов’язані зі ступенем розвитку технологій, що дають можливість створювати прогресивні технології, засоби та знаряддя праці;
- економічні чинники – зумовлені наявністю чи відсутністю умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, ефективного використання всіх видів ресурсів;
- соціальні чинники – зумовлені наявністю чи відсутністю умов, необхідних для всебічного розвитку людини (зокрема, житлово-побутового та медичного обслуговування), підготовкою та перепідготовкою кадрів, забезпеченням громадської свободи, гармонізацією суспільних відносин;
- культурно-духовні чинники – пов’язані із забезпеченням реалізації ціннісних орієнтирів, етичних та моральних норм, притаманних певній стадії розвитку соціуму [9];
- інформаційні чинники – пов’язані з розвиненістю засобів масової інформації та об’єктивністю її отримання, забезпеченням доступу до глобальних інформаційних систем та сучасних засобів зв’язку;
- екологічні чинники – зумовлені безпосереднім впливом стану довкілля на здоров’я та загальне самопочуття людини [9].

Якість трудового життя (з об'єктивних позицій) залежить від ступеня реалізації економічних, технологічних, соціальних, організаційних та інформаційних умов життєдіяльності суспільства, що забезпечує можливості розвитку трудового потенціалу.

Водночас важливу роль відіграють суб'єктивні чинники, пов'язані з наявністю або відсутністю мотиваційно-особистісних характеристик, необхідних для реалізації трудового потенціалу індивідів, забезпечення високого рівня якості трудового життя окремих працівників. Суб'єктивні оцінки є невід'ємною складовою сприйняття людиною якості життя, оскільки потреби й інтереси окремих людей завжди індивідуальні та відображаються в суб'єктивних відчуттях індивідів, їх особистих оцінках. Ці показники оцінюються суб'єктивними методами (алгоритмами), що формуються у сфері психіки людини, яка оцінює якість життя, та залежать від накопичених знань і сформованих критеріїв оцінки об'єктів, суб'єктів та явищ, а також ціннісних настанов щодо навколишнього світу.

До суб'єктивних чинників впливу на якість трудового життя належать, передусім, професійна компетентність працівників, їх ставлення до праці, ступінь усвідомленості власної відповідальності, мотивація до праці, рівень організованості та дисциплінованості, креативність у вирішенні поставлених завдань, працездатність та стан здоров'я.

Відповідно, з суб'єктивних позицій якість трудового життя може визначатися ступенем задоволеності потреб працівників у професійній реалізації, творчій та креативній праці, справедливій трудовій винагороді, дотриманні роботодавцем вимог законодавства про працю, комфортному соціально-психологічному кліматі.

Загалом, чинники впливу на якість трудового життя (як органічна єдність об'єктивних та суб'єктивних характеристик) можуть бути систематизовані за такими функціональними ознаками: характером та тривалістю впливу, напрямками та сферами дії (рис. 1).

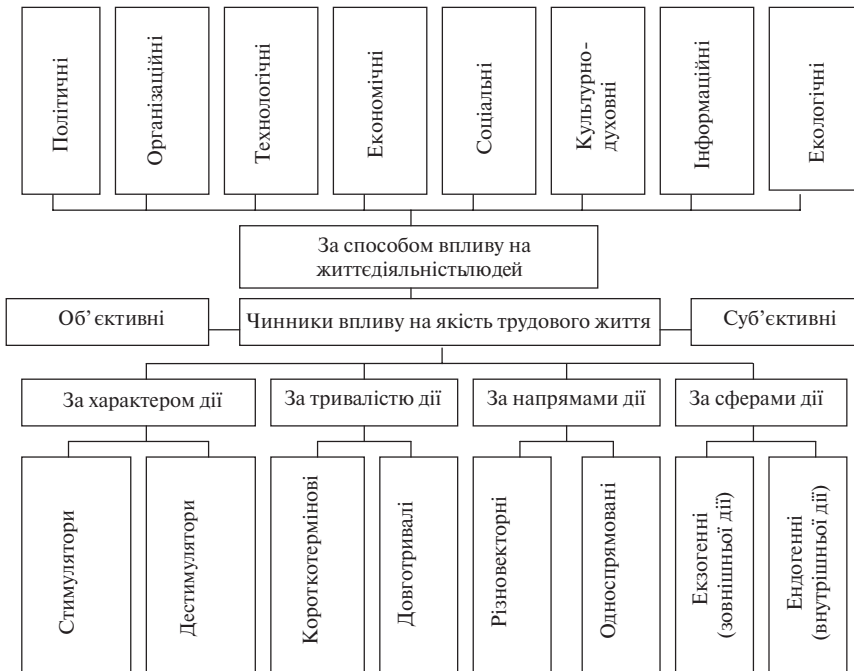


Рис. 1. Класифікація чинників впливу на якість трудового життя за функціональними ознаками

Підвищення якості трудового життя має бути спрямоване на зростання продуктивності праці на основі посилення мотивації до продуктивної праці. Це може бути забезпечено шляхом зниження ризиків для здоров'я працівників, підвищення рівня їх доходів, підтримки здатності до продуктивної, креативної праці, розвитку та реалізації власного потенціалу.

За характером дії чинники впливу на якість трудового життя поділяються на стимулятори та дестимулятори. При цьому чинники-стимулятори сприяють поліпшенню якості трудового життя на основі активізації внутрішніх резервів та зовнішніх мотиваторів, тоді як чинники-дестимулятори ускладнюють досягнення прогресу.

Розмежування короткотермінових та довготривалих чинників впливу на якість трудового життя відбувається за ознакою тривалості дії. Водночас за напрямками дії розрізняються односпрямовані та різновекторні чинники впливу на якість трудового життя. У першому випадку синергійний ефект позитивного впливу на якість трудового життя значно посилюється, тоді як різновекторний напрям впливу значно ускладнює досягнення результату.

Важливого значення набуває розподіл чинників впливу на якість трудового життя за сферами дії – на екзогенні (зовнішні) та внутрішні (ендогенні).

Погіршення зовнішньоекономічної кон'юнктури, консервація застарілої міжнародної спеціалізації країни внаслідок глобалізації, значні обсяги міграційного відтоку кваліфікованої робочої сили виступають екзогенними чинниками, що негативно впливають на якість трудового життя. Разом з тим необхідно враховувати дію екзогенних чинників позитивного впливу у напрямі поліпшення якості трудового життя (поширення інноваційної моделі розвитку, набуття інноваційної практики кваліфікованими працівниками, що працювали за кордоном).

З другого боку, до погіршення якості трудового життя призводять такі *економічні чинники* впливу, як непослідовність структурних реформ в економіці, посилення фінансової нестабільності, звуження ємності внутрішнього ринку на тлі ослаблення впливу споживчого попиту на динаміку промислового виробництва. Відсутність реальної реструктуризації зайнятості також призвела до поглиблення кризових явищ в українській економіці, значно ускладнила адаптацію сфери трудових відносин до ринкових умов.

У кризовий період часу негативні тенденції розвитку ринку праці значно посилилися не тільки у зв'язку з наявністю значних структурних диспропорцій в економіці, а й відсутністю державної стратегії мінімізації наслідків впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості. Як наслідок, сформувався сценарій реалізації низки внутрішніх загроз, пов'язаних зі збереженням значної частки збиткових підприємств, економією на витратах на технологічне переоснащення виробництва на користь використання дешевої некваліфікованої робочої сили, неефективністю процесів приватизації. Дискримінаційні обмеження у доступі до роботи та послаблення соціальної захищеності також стимулювали наростання соціальних загроз, пов'язаних з виникненням соціальної нестабільності.

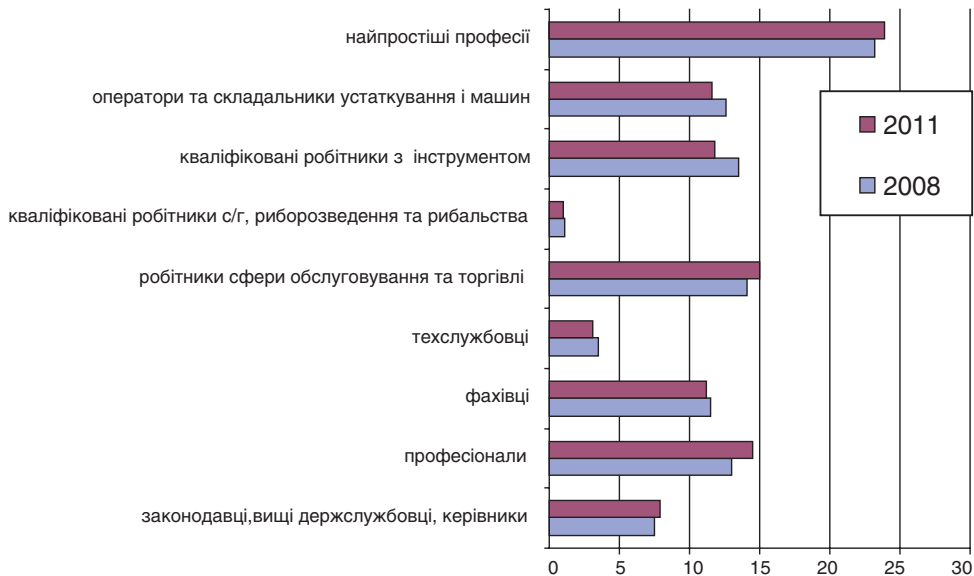
Технологічні чинники впливу на якість трудового життя займають важливе місце в ієрархії чинників. Активізація інноваційних процесів в економічних системах викликає необхідність забезпечення тісного кореляційного зв'язку між змінами організаційно-технологічної структури підприємств виробничої сфери та динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників.

Водночас збільшення попиту на кваліфіковану робочу силу у формальному секторі економіки супроводжується відтоком низькокваліфікованої робочої сили у неформальний сектор (торгівля, побутове обслуговування). Економічно розвинені країни, у

структурі зайнятості яких зберігається значна частка представників високотехнологічних професій, намагаються збільшувати кількість нововведених робочих місць у сфері обслуговування.

Організаційні чинники впливу на якість трудового життя в Україні проявляються через збереження значної частки низькоефективної праці у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Це зумовлено, насамперед, непрогресивними структурними зрушеннями; жорсткістю та слабкою сприйнятливістю професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень в економіці; утриманням низького рівня професійної мобільності. Збереження значних обсягів малокваліфікованої праці у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили України обумовлено існуванням деформованої структури зайнятості на ринку праці (рис. 2).

Виходячи з наведених вище даних, можна зробити висновок, що у структурі зайнятого населення України дотепер традиційно високою залишається частка представників найпростіших професій: при цьому останніми роками спостерігається тенденція до незначного збільшення цієї частки (з 23,2% у 2008 році до 23,9% у 2011 році). Натомість, частка професіоналів та фахівців у структурі зайнятих залишається достатньо невисокою (відповідно, 14,5% та 11,2% у 2011 р.). Значним є скорочення частки кваліфікованих робітників з інструментом (з 13,5% у 2008 році до 11,8% у 2011 р.). Разом з тим незначне зростання частки робітників сфери обслуговування та торгівлі (з 14,1% у 2008 р. до 15,0% у 2011 р.) свідчить не стільки про розширення сегмента сфери послуг, скільки про зростання частки зайнятих у дрібно роздрібній торгівлі [10].



Джерело: *Економічна активність населення у 2008, 2011 роках* // Стат. збірник / Державна служба статистики України, 2012. – с. 78

Рис. 2. Динаміка змін структури зайнятих в економіці України, 2008–2011 рр., %

Водночас якість трудового життя країни не може досягати високого рівня за переважування індустріальної структури зайнятості на протигагу інноваційній, характерній для

економічно розвинених економік. Зарубіжний досвід свідчить про необхідність підготовки та перепідготовки робочої сили як основи підвищення якості трудового життя.

Державна політика зайнятості може як стимулювати поліпшення якості трудового життя (у випадку створення додаткових робочих місць, що вимагають певного освітньо-кваліфікаційного рівня), так і не справляти значного впливу на неї. Оцінка діяльності уряду щодо створення умов для подальшого працевлаштування незайнятого населення, яка в кінцевому підсумку сприятиме поліпшенню якості трудового життя населення, виступає як характеристика державної політики зайнятості.

Дія *соціальних чинників* впливу на якість трудового життя проявляється через створення умов, необхідних для розвитку людини. У першу чергу це стосується розвиненості інфраструктури житлово-побутового та медичного обслуговування, забезпечення підготовки та перепідготовки кадрів. Сучасний стан професійної підготовки в Україні свідчить про скорочення чисельності працівників, навчених новим професіям, та працівників, які підвищили кваліфікацію. Зокрема, кількість охоплених навчанням новим професіям зменшилася загалом по економіці з 302,6 тис. осіб у 2007 році до 230,0 тис. осіб у 2011 р. Причому найбільш істотним було скорочення їх чисельності в промисловості внаслідок відсутності можливостей професійного навчання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств.

Можливості підвищення кваліфікації кадрів також залежать від фінансового стану підприємств. Кількість працівників, що підвищили кваліфікацію, зменшилася з 1071,2 тис. осіб у 2007 році до 978,4 тис. осіб у 2011 р. (особливо це стосується підприємств переробної промисловості, на яких спостерігалось зменшення цього показника на 20,2%) [11, с. 81].

Культурно-духовні чинники впливу на якість трудового життя відображають можливості реалізації ціннісних орієнтирів, етичних та моральних норм, сформованих у суспільстві. Загалом, вплив цих чинників на якість трудового життя проявляється через формування ціннісних настанов суспільства на поширення інноваційної моделі розвитку, набуття інноваційної практики кваліфікованими працівниками.

Дія інформаційних чинників впливу на якість трудового життя базується на доступності засобів масової інформації, реалізації можливостей отримання об'єктивної інформації, забезпеченні доступу до глобальних інформаційних систем та сучасних засобів зв'язку.

Аналізуючи еволюцію поняття якості трудового життя протягом періоду трансформаційних змін економіки України, слід зазначити, що сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується істотним зменшенням дієвості системи забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Це проявляється, насамперед, через ослаблення ролі держави у регулюванні зайнятості і здійсненні контролю за дотриманням законодавства про працю, погіршення захисту трудових прав найманих працівників, збереження значних обсягів заборгованості з заробітної плати.

Недостатньо висока якість трудового життя в Україні зумовлена недосконалістю процесу відтворення та розвитку трудового потенціалу; неефективністю системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; неаргументованою диференціацією заробітної плати; нерозвиненістю механізмів забезпечення рівних стартових можливостей професійного розвитку; нестабільністю зайнятості, слабкістю виробничої демократії; несприятливими умовами праці, ризиками виробничого травматизму і професійної захворюваності; неможливістю гармонійного поєднання роботи та виконання сімейних обов'язків, дозвілля [12].

Саме тому, з урахуванням напрямів дії екзогенних та ендегенних чинників, найбільш дієвими заходами щодо поліпшення якості життя у соціальній та економічній сферах продовжують залишатися перепідготовка або отримання нової професії тими, хто перебуває на обліку в державних службах зайнятості, надання їм кредитів для відкриття власної справи, а також надання дотацій роботодавцям на створення додаткових робочих місць.

Необхідно зазначити, що рівень соціальних гарантій, що надаються працівникам та членам їхніх родин як з боку роботодавців, так і з боку держави, відображає ефективність соціальної політики, виступає дієвим мотиваційним чинником поліпшення якості трудового життя.

Забезпечення можливостей мобілізації особистісного потенціалу як складової конкурентоспроможності суб'єктів трудової діяльності, формування сприятливих міжособистісних відносин у колективі, націленість на підвищення культури праці й спілкування, реалізацію ціннісних орієнтирів, етичних та моральних норм також виступають важливими чинниками впливу на якість трудового життя (у культурно-духовній царині).

Удосконалення нормативно-правової бази у сфері регулювання соціально-трудоких відносин залишається важливим напрямом поліпшення якості трудового життя. Це дає змогу застосовувати інструменти правового впливу для забезпечення ефективності взаємодії учасників ринку, високого рівня умов праці та охорони трудових прав найманих працівників. Рівень розвитку законодавчо-правових регуляторів ринку праці залишається одним з важливих критеріїв якості трудового життя, оскільки забезпечує ефективне функціонування ринку праці.

Висновок. Формування нормативно-правових засад функціонування сфери праці також має розглядатися як передумова розвитку інституту соціальної взаємодії найманих працівників, роботодавців та держави. Водночас виникнення трудових конфліктів на галузевому, виробничому, територіальному рівнях свідчить про недосконалість існуючого в країні законодавчого поля та неврегульованість його окремих сегментів, що стосуються трудової діяльності. Недостатньо розвинена вітчизняна система соціального діалогу негативно впливає на якість трудового життя.

Таким чином, поліпшення якості трудового життя можливе на основі реалізації чинників впливу, розроблення механізмів мінімізації негативного впливу окремих чинників якості трудового життя на результативність трудового процесу. Саме формування умов для розвитку людини, гармонізація суспільних відносин, формування гідних умов праці та життєдіяльності забезпечує можливості поліпшення якості трудового життя.

Джерела

1. *Martel, J.P., Dupuis G.* (2006): Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research* 77, P.123–145.
2. *Seashore, S. E.*: 1975. *Defining and Measuring the Quality of Working Life* (Free Press, New York) P. 105–118.
3. *Потуданская В.Ф.* КТЖ как индикатор социально-экономического положения региона // Актуальные проблемы труда и социальной политики: Материалы регион. науч.-практ. конф.: Омск, 2003. – С. 9–11.
4. *Горелов М.А.* Политика доходов и качество трудовой жизни населения. СПб: Питер, 2003. – 656 с.
5. *Романова Н.В.* Механізм управління якістю трудового життя. Автореферат дисерт. .. канд. екон. наук, Донецьк, 2006. – 17 с.

6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с. (С. 76)
7. Бойкова Е.Б. Оценка качества жизни работников на основе мониторинга социально-трудовой сферы / Автореферат диссерт...канд. экон. наук. – СПб, 1997. // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/otsenka-kachestva-trudovoi-zhizni-rabotnikov-na-osnove-monitoringa-sotsialno-trudovoi-sfery>
8. Управление развитием интеллектуальной деятельности / Б. К. Злобин, Ю. А. Романов Москва : Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2009
9. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т.2. – М.: Издательство “Альфа-прес”, 2007. – 924 с.
10. Економічна активність населення у 2011 році // Стат. збірник / Державна служба статистики України, 2012. – С. 78.
11. Праця України у 2011 році // Стат. збірник / Державна служба статистики України, 2012. – С. 81.
12. Романова Н.В. Механізм управління якістю трудового життя. Автореферат дисерт. канд. экон. наук, Донецьк, 2006. – С. 5.

ЛИСОГОР Л.С.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ

Улучшение качества трудовой жизни возможно на основе обеспечения минимальных социальных гарантий в сфере занятости и социально-трудовых отношений, согласования интересов наемных работников и работодателей, повышения уровня социальной защищенности работников и эффективности социального диалога. Высокое качество жизни выступает основой обеспечения экономического роста и социального развития человека в контексте инновационных изменений как важного фактора человеческого развития.

Недостаточно высокое качество трудовой жизни в Украине обусловлено несовершенством процесса воспроизводства и развития трудового потенциала; неэффективностью системы стимулирования и мотивации к производительному труду; неаргументированной дифференциацией заработной платы; неразвитостью механизмов обеспечения профессионального развития; нестабильностью занятости; неблагоприятными условиями труда, рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Качество трудовой жизни рассматривается как интегральный индикатор условий использования трудового потенциала и степени удовлетворенности ими занятого населения, возможностей интеллектуального, духовного, физического развития человека в труде.

Качество трудовой жизни (с объективных позиций) зависит от степени реализации экономических, технологических, социальных, организационных и информационных условий жизнедеятельности общества, что обеспечивает возможности развития трудового потенциала. Важную роль в повышении качества трудовой жизни отдельных работников играют субъективные факторы, связанные с наличием или отсутствием мотивационно-личностных характеристик, необходимых для реализации трудового потенциала индивидов.

Факторы влияния на качество трудовой жизни (как органическое единство объективных и субъективных характеристик) могут быть систематизированы по следующим функциональным признакам: характеру и продолжительности воздействия, направлениям и сферам действия.

Уровень социальных гарантий, предоставляемых работникам и членам их семей как со стороны работодателей, так и со стороны государства, отражает эффективность социальной политики, выступает действенным мотивационным фактором улучшения качества трудовой жизни.

Обеспечение возможностей мобилизации личностного потенциала как составляющей конкурентоспособности субъектов трудовой деятельности, формирование нормальных межличностных отношений в коллективе, нацеленность на повышение культуры труда и общения,

реализацию ценностных ориентиров, этических и моральных норм также выступают важными факторами влияния на качество трудовой жизни.

Ключевые слова. *Качество трудовой жизни, экзогенные и эндогенные факторы влияния на качество трудовой жизни, направления повышения качества трудовой жизни.*

LISOGOR L.S.

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORKING LIFE: THE SCOPE AND FEASIBILITY OF REALIZATION

Improving of the quality of working life may be achieved on the basis of the providing of minimum social guarantees of employment, social and labor relations, strengthening of the social protection of employees and the effectiveness of social dialogue. High quality of life is the basis for economic growth and social development of the individual in the context of innovative changes as an important factor of a human development.

Insufficient quality of working life in Ukraine due to the imperfection of the reproduction process and the development of labor potential, inefficient system of incentives for productive labor, the unjustified differentiation of wages, lack of possibilities for the professional development, adverse working conditions, risks of industrial accidents and occupational diseases.

Quality of working life is considered as an integral indicator of the labor potential using and satisfaction of the employed population, possible intellectual, spiritual and physical development of human labor.

Quality of working life (from an objective position) depends on the degree of realization of economic, technological, social, organizational and informational conditions of society that provides opportunities for the development of labor potential. Subjective factors promote the improvement of the quality of working life of individual employees associated with the presence or absence of motivation and personal characteristics necessary for the implementation of the labor potential of individuals.

Factors affecting the quality of working life (as an unity of objective and subjective characteristics) can be categorized into the following functional criteria: the nature and duration of exposure, directions and scope.

The factors on the quality of working life have divided into stimulants and destimulants. Unidirectional and multi-vector factors of the quality of working life influence had singled out. In the first case, the synergistic effect of a positive impact on the quality of working life is greatly enhanced, while the vectorial direction of the impact more difficult to achieve results.

Level of social protection provided to employees and their families, both by employers and by the government, reflecting the effectiveness of social policies, acts as a motivating factor of the quality of working life improvement.

Providing opportunities for the mobilization of personal potential as a component of the competitiveness of labor, the formation of interpersonal relationships are aimed on the improving of work culture and communication, the realization of ethical and moral standards.

Key words: *quality of working life, Factors affecting the quality of working life, Trends of the improvement of the quality of working life.*

Стаття надійшла до редакції журналу 10.10.2012 р.